

MANIFIESTO 8 DE MARZO DE 1992
POR UNA INICIATIVA SINDICAL
PARA LAS MUJERES



CC.OO.



**DEPARTAMENTO
DE LA MUJER**



**SECRETARIA
DE LA MUJER**

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

Ante un nuevo 8 de marzo nos planteamos realizar un balance de la situación de las mujeres en el pasado año y nos proponemos abordar las reivindicaciones pendientes.

1992 se presenta como un año de grandes inauguraciones, eventos, y puesta en marcha de cientos de proyectos. Nosotras deseáramos que el **logro de la igualdad de oportunidades para las mujeres** fuera uno de los que se realizara.

SITUACION LABORAL

Si bien hemos asistido, en los últimos años, a un incremento de la tasa de actividad femenina, que se sitúa próxima al 34%, nos encontramos a gran distancia de equipararla a la masculina (66%) o de situarnos a nivel de la media europea (42%).

Superar los 8 puntos que nos separan de Europa no debe ser, como ocurre hasta el momento, producto de ver incrementado el número de paradas. La realidad cambiante de las cifras nos viene mostrando una foto fija en la que resalta la mayor participación de las mujeres en las diferentes «condiciones» de paro. El porcentaje mayor de las personas que buscan su primer empleo (65,7%) y de las que permanecen más de un año en el desempleo, (59,7%).

Es un hecho constatado que la población femenina española pretende integrarse al mercado laboral, (siendo el 32,2% de la población ocupada), aunque su incorporación se produce en categorías más descualificadas y soportando el 38,2% de los contratos temporales, así como son representantes mayoritarias de la economía sumergida.

Esta desventaja numérica se completa con un alarmante dato: las trabajadoras cobran en torno a un 30% de salario menos que los hombres, desigualdad que nos revela la mayor percepción de complementos salariales de éstos y su mayor reconocimiento y «cotización» en el mercado del trabajo.

También debemos señalar que la mayoría de las trabajadoras ven incrementada su actividad en los centros de trabajo en condiciones laborales y económicas desiguales, con una jornada más en el hogar. La atención de las responsabilidades familiares (infancia, enfermos, tercera edad) y de las tareas domésticas son asumidas, casi en exclusiva, por las mujeres.

Este esbozado panorama pone de manifiesto las dificultades que, aún hoy, deben afrontar las mujeres para acceder, permanecer o promocionarse en el puesto de trabajo. No extraña, por tanto, cómo un importante número de mujeres se plantean su vida en un modelo de tres fases: primero ocupadas, luego madres y amas de casa y por último en un esforzado intento de reincorporarse al trabajo.

COMUNIDAD EUROPEA

El Mercado Común, cuyo nacimiento se concretó en torno a principios económicos, ya en el Tratado de Roma incluía la mejora de las condiciones de vida y empleo. Pero no es hasta 1974, por Resolución del Consejo de Ministros, cuando se establece entre sus prioridades el **asegurar «la igualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo, a la formación y la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo comprendida la remuneración».**

La adopción de mecanismos que obliguen al cumplimiento de las Directivas que recogen estos objetivos ha sido desigual entre los 12 estados miembros. En particular en España, se produce una lenta adecuación normativa, que se agrava por la escasa utilización o ignorancia que del mismo hacen jueces y magistrados.

La construcción del Mercado Unico, es un paso adelante en el camino a una Europa sin fronteras, que brinda oportunidades pero también peligros. Determinadas previsiones auguran una fuerte destrucción del empleo en actividades industriales de escasa cualificación y en sectores (en reconversión, muchos) como el Textil. Debemos recordar que España se enfrenta a este Mercado con más de 2,5 millones de parados, de los cuales la mitad son mujeres.

Todo esto explicaría la necesidad de tomar medidas adecuadas para solventar las demandas de trabajo de las mujeres y de arbitrar mecanismos para erradicar la desigualdad. Varias son las vías a utilizar: cambios legislativos, negociación colectiva, avances jurisprudenciales, campañas de sensibilización, etc.

LOGROS Y TEMAS PENDIENTES

En esta perspectiva no se pueden dejar de valorar los logros alcanzados en este período. Una sentencia del Tribunal Constitucional en 1991 ha significado un importante reconocimiento de la igualdad salarial por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. Los temas de acoso sexual han recibido una mayor atención que, a nivel europeo, se ha concretado en un código de conducta sobre la dignidad de hombres y mujeres en los centros de trabajo.

Tras un largo período, se ha definido el Anteproyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se contempla el cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la mujer o del futuro hijo/a. Si bien, han quedado en el tintero otras cuestiones importantes; por ejemplo, no se recoge el 100% del salario durante la baja maternal. Recorte de retribuciones que también se da en la Directiva Comunitaria sobre protección a la Maternidad, (encontrándose entre las objeciones de los países miembros la del Gobierno español). Una vez más, se pone de manifiesto el no reconocimiento social de la maternidad, significando una penalización económica para las mujeres.

Pero no todo han sido avances, también se han producido frenazos, incluso a veces, retrocesos, de lo que son claro ejemplo sentencias discriminatorias y en ocasiones humillantes para las mujeres. Así como la negativa generalizada de los empresarios a recoger medidas para la igualdad en la negociación colectiva.

Asimismo la ola de xenofobia, que de forma soterrada, pervive en la sociedad española, nos obliga a insistir en un cambio de mentalidades al comprobar sus negativos efectos sobre mujeres de otras etnias y culturas.

Ante esto, las propuestas plasmadas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOM) abrieron las puertas para la puesta en marcha de medidas legislativas y a la realización de estudios para un mejor conocimiento de la realidad socio-laboral de las mujeres.

Pero se han quedado aspectos importantes sin cumplir, por lo que en primer lugar es urgente su desarrollo y aplicación, así como el avance de nuestras propuestas que la consecución de una sociedad más justa requiere.

Partiendo del principio que señala que «no existe derecho si no existe un procedimiento eficaz para exigir su respeto y sancionar su violación», se hace necesario consolidar los avances constatados incorporando a las mujeres al mercado laboral, objetivo que debe ser prioritario para el II PIOM, actualmente en fase de elaboración.

PRINCIPALES ASPECTOS A REIVINDICAR DESDE LA INICIATIVA SINDICAL DE LAS MUJERES

- Reformar el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), **introduciendo el concepto de trabajo de igual valor.**
- Recoger en el art. 54.2 del E.T. como infracción, sujeta a posible sanción disciplinaria, el acoso sexual «ambiental». Asimismo tipificar el delito de **acoso sexual** en el Código Penal, **mejorar y aplicar el Código de Conducta Comunitario.**
- Medidas de Formación y Empleo que pasen por la adaptación de las propuestas formativas a la demanda real de trabajo, con una especial referencia al desarrollo de medidas de **«Acción Positiva»** para abordar las discriminaciones directas e indirectas, que por razón de sexo se producen **en el acceso, formación, promoción y condiciones laborales.**
- Reconocer la **función social de la maternidad** eliminando la concepción de I.L.T. en la baja maternal, garantizando el **100% de las percepciones** económicas para el padre o la madre.
- **Derogación del Decreto que regula el Servicio Doméstico.** Derecho al paro, a un contrato por escrito, visado por el INEM, Derecho a Negociación Colectiva y Seguridad Social en Régimen General, para este colectivo.
- **Vertebrar la coeducación** en todos los niveles del sistema educativo, para conseguir la real igualdad de oportunidades desde la infancia, así como una mayor diversificación de las opciones profesionales. **Controlar el tratamiento sexista, que de la imagen de la mujer** se da, en los medios de comunicación y en la publicidad.
- Abordar el desigual **reparto de responsabilidades domésticas y familiares**, mediante la realización de campañas orientadas a cambios de actitudes, impulsar medidas que permitan la compatibilización de la actividad laboral con el ejercicio de la maternidad/paternidad.
- Promulgación de una **Ley de Plazos en la I.V.E.** que acabe con la inseguridad de las mujeres y del personal sanitario.
- Realización de **estudios y mapas de riesgos**, incidencia real del absentismo por sexo, creación de servicios de orientación e información para las mujeres premenopáusicas. En definitiva una **mayor atención a la salud integral de las mujeres.**

Finalmente, referirnos a la importancia de desarrollar un trabajo específico dirigido a las mujeres, dentro de las organizaciones sindicales de clase. El Departamento de la Mujer de UGT y la Secretaría de la Mujer de CC.OO. han realizado un papel, dentro y fuera del Sindicato, fundamental en la concienciación social, en el cambio de actitudes y en la sensibilización hacia los problemas que afectan a las mujeres.

Queremos, por tanto, llamar a la participación activa de las mujeres en la vida sindical, así como en la vida social y profesional, como forma de abordar de manera solidaria y decidida, la discriminación que vienen soportando históricamente las mujeres y consolidar el espacio sindical al que las mujeres tenemos pleno derecho.

SECRETARIA CONFEDERAL
DE LA MUJER CC.OO.

DEPARTAMENTO CONFEDERAL
DE LA MUJER UGT